

KEPUASAN KERJA GURU-GURU ALIRAN PENDIDIKAN TEKNIKAL DAN  
VOKASIONAL DI SEKOLAH-SEKOLAH MENENGAH TEKNIK  
DI NEGERI JOHOR DARUL TAKZIM

WOO YOKE LING

Laporan projek ini dikemukakan  
sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat  
penganugerahan ijazah Sarjana Pendidikan (Teknik dan Vokasional)

Fakulti Pendidikan  
Universiti Teknologi Malaysia

APRIL , 2007

Untuk keluarga yang tersayang dan penyelia projek sarjana Cik Sarimah Binti Ismail yang telah banyak membantu dari segi nasihat dan tunjuk ajar. Jutaan terima kasih di atas segala pengorbanan yang berpanjangan demi kerjayaanku ini.

## PENGHARGAAN

Kesungguhan dan sokongan yang konsisten merupakan faktor dominan penyempurnaan kajian yang dijalankan. Dengan berbekalkan rasa kesyukuran, saya ingin mengambil kesempatan ini untuk melafazkan jutaan terima kasih kepada Cik Sarimah binti Ismail, selaku penyelia kajian saya. Sepanjang pelaksanaan kajian ini, beliau telah mengorbankan masa untuk membimbing dan memberikan tunjuk ajar dengan berbesar hati. Selain itu, perkongsian ilmu pengetahuan daripada beliau telah membolehkan saya menyiapkan kajian saya mengikut jangka masa yang ditetapkan.

Seterusnya, sekalung penghargaan ditujukan kepada Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pendidikan Teknikal yang telah menyumbangkan maklumat-maklumat kepada saya. Tidak lupa juga, ribuan terima kasih disampaikan kepada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia dan Jabatan Pelajaran Johor kerana memberi kebenaran menjalankan kajian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pensyarah-pensyarah Universiti Teknologi Malaysia khasnya Prof. Dr. Noor Azlan bin Ahmad Zanzali dan Dr. Baharin bin Abu kerana sudi memberikan pengesahan kepada soal selidik dalam kajian ini. Tambahan pula, terima kasih perlu diucapkan kepada para pengetua, guru-guru di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor yang terlibat dalam pembekalan maklumat penting.

Akhirnya saya juga ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada rakan-rakan sepejuangan saya yang sentiasa memberi sokongan moral dalam menjayakan kajian ini.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja. Kajian ini juga dijalankan untuk mengenalpasti pengaruh faktor demografi guru-guru teknikal dan vokasional terhadap kepuasan kerja dalam lima dimensi pekerjaan. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenalpasti tahap kepentingan lima dimensi dalam pekerjaan mengikut susunan keutamaan. Sampel yang terlibat dalam kajian ini adalah seramai 326 orang guru-guru teknikal dan vokasional dari 10 buah Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor. Kajian ini dijalankan menerusi pendekatan kuantitatif di mana data dikumpul melalui soal selidik *Job Descriptive Index* (JDI). Darjah kebolehppercayaan bagi instrumen JDI yang digunakan ialah 0.8982. Secara keseluruhannya guru-guru teknikal dan vokasional adalah berada pada tahap kepuasan yang sederhana dengan capaian tahap kepuasan yang tinggi dalam tiga dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, penyeliaan, dan rakan sekerja. Bagi dimensi gaji dan peluang kenaikan pangkat pula, responden hanya berada pada tahap kepuasan sederhana sahaja. Hasil kajian juga menunjukkan kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional adalah dipengaruhi oleh faktor demografi mereka. Bagi susunan kepentingan lima dimensi dalam pekerjaan pula, dimensi peluang kenaikan pangkat dan gaji adalah amat dititikberatkan oleh guru-guru teknikal dan vokasional. Seterusnya diikuti dengan dimensi penyeliaan, keadaan pekerjaan pada masa sekarang, dan rakan sekerja yang merupakan dimensi-dimensi yang kurang dipentingkan oleh para guru teknikal dan vokasional.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to define the level of job satisfaction among technical and vocational teachers at Technical Secondary School in Johor Darul Takzim. This study was done for five working dimensions such as present work, salary, promotion, supervision, and colleagues. This study was also done to investigate the influence of demography factors among technical and vocational teachers upon the job satisfaction in this five working dimensions. Meanwhile, this study was also being conducted to determine the important level of five working dimensions in the significant sequence. There are 326 teachers from 10 Technical Secondary School in Johor state were involved in this study. This study has being conducted by using quantitative approach whereby the data was collected using the translated questionnaire of Job Descriptive Index (JDI). The reliability level of JDI was 0.8982. From the result, technical and vocational teachers were in the moderate level of job satisfaction where the dimension of present work, supervision, and colleagues were achieved high level of satisfaction. While the promotion and pay dimension were only achieved moderate level of satisfaction. The result also showed that the level of job satisfaction was influenced by the demography factors of technical and vocational teachers. For the significant sequence of the five working dimensions, promotion and pay dimensions were the most important aspect among the technical and vocational teachers. On the other hand, supervision, present work, and colleagues were less important aspect among these technical and vocational teachers.

## **KANDUNGAN**

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>HALAMAN</b>
	<b>HALAMAN JUDUL</b>	i
	<b>PERAKUAN</b>	ii
	<b>DEDIKASI</b>	iii
	<b>PENGHARGAAN</b>	iv
	<b>ABSTRAK</b>	v
	<b>ABSTRACT</b>	vi
	<b>KANDUNGAN</b>	vii
	<b>SENARAI JADUAL</b>	xiv
	<b>SENARAI RAJAH</b>	xvii
	<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xviii
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xix
<b>I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	8
	1.4 Objektif Kajian	9

1.5	Persoalan Kajian	10
1.6	Hipotesis Kajian	11
1.7	Kerangka Teori	13
1.8	Kepentingan Kajian	15
1.8.1	Pihak Pentadbir Sekolah	15
1.8.2	Kementerian Pelajaran Malaysia	16
1.8.3	Guru	17
1.9	Skop Kajian	17
1.10	Definisi Istilah	19
1.10.1	Kepuasan Kerja	19
1.10.2	Sekolah Menengah Teknik	20
1.10.3	Guru	20
1.10.4	Aliran Pendidikan Teknikal	21
1.10.5	Aliran Pendidikan Vokasional	21
1.10.6	Pekerjaan	22
1.10.7	Gaji	22
1.10.8	Kenaikan Pangkat	23
1.10.9	Penyeliaan	23
1.10.10	Rakan Sekerja	24
1.11	Rumusan	24

## **II TINJAUAN LITERATUR**

2.1	Pengenalan	25
2.2	Kepuasan Kerja	26
2.3	Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja	29
2.3.1	Keadaan Pekerjaan	31
2.3.2	Gaji	33
2.3.3	Kenaikan Pangkat	35
2.3.4	Penyeliaan	37
2.3.5	Rakan Sekerja	38

2.4	Kajian-kajian Lepas Mengenai Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja	39
2.4.1	Keadaan Pekerjaan	43
2.4.2	Gaji	46
2.4.3	Kenaikan Pangkat	48
2.4.4	Penyeliaan	49
2.4.5	Rakan Sekerja	52
2.5	Pengaruh Faktor Demografi terhadap Kepuasan Kerja	53
2.5.1	Jantina	54
2.5.2	Umur	56
2.5.3	Status Perkahwinan	59
2.5.4	Kelulusan Akademik	60
2.5.5	Pengalaman Mengajar	62
2.6	Teori Kepuasan Kerja	65
2.6.1	Teori Kandungan	67
	2.6.1.1 Teori Hierarki Maslow	68
	2.6.1.2 Teori Dua Faktor Herzberg	71
2.6.2	Teori Proses	76
	2.6.2.1 Teori Jangkaan	76
	2.6.2.2 Teori Ekuiti	79
	2.6.2.3 Teori Penetapan Matlamat	81
2.7	Rumusan	83

### **III METODOLOGI KAJIAN**

3.1	Pengenalan	84
3.2	Kerangka Konsep Kajian	85
3.3	Rekabentuk Kajian	86
3.4	Lokasi Kajian	88
3.5	Populasi dan Sampel Kajian	88
3.6	Instrumen Kajian	90
3.6.1	Pecahan Item	91



3.6.2	Skor Permakahan JDI	93
3.7	Kajian Rintis	96
3.8	Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik	99
3.8.1	Kesahan	100
3.8.2	Kebolehpercayaan	101
3.9	Prosedur Kajian	102
3.10	Penganalisaan Data	108
3.11	Rumusan	112

#### **IV HASIL KAJIAN**

4.1	Pengenalan	113
4.2	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	115
4.3	Latar Belakang Responden	117
4.3.1	Penganalisaan Responden Berdasarkan Jantina	117
4.3.2	Penganalisaan Responden Berdasarkan Umur	118
4.3.3	Penganalisaan Responden Berdasarkan Status Perkahwinan	119
4.3.4	Penganalisaan Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik Tertinggi	120
4.3.5	Penganalisaan Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar	121
4.4	Tahap Kepuasan Kerja Responden dalam Lima Dimensi Pekerjaan	122
4.4.1	Taburan Responden dalam Lima Dimensi Pekerjaan	123
4.4.1.1	Taburan Responden dalam Dimensi Keadaan Pekerjaan pada Masa Sekarang	124

4.4.1.2	Taburan Responden dalam Dimensi Gaji	128
4.4.1.3	Taburan Responden dalam Dimensi Peluang Kenaikan Pangkat	131
4.4.1.4	Taburan Responden dalam Dimensi Penyeliaan	134
4.4.1.5	Taburan Responden dalam Dimensi Rakan Sekerja	138
4.4.2	Analisis Tahap Kepuasan Kerja Responden	142
4.5	Pengaruh Faktor Demografi Responden terhadap Kepuasan Kerja dalam Lima Dimensi Pekerjaan	145
4.5.1	Perkaitan antara Faktor Demografi Responden dengan Kepuasan Kerja dalam Lima Dimensi Pekerjaan	146
4.5.1.1	Hipotesis Nol 1	147
4.5.1.2	Hipotesis Nol 2	148
4.5.1.3	Hipotesis Nol 3	150
4.5.2	Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja dalam Lima Dimensi Pekerjaan Berdasarkan Faktor Demografi Responden	151
4.5.2.1	Hipotesis Nol 4	152
4.5.2.2	Hipotesis Nol 5	154
4.5.2.3	Hipotesis Nol 6	158
4.5.2.4	Hipotesis Nol 7	161
4.5.2.5	Hipotesis Nol 8	164
4.6	Susunan Kepentingan Lima Dimensi dalam Pekerjaan	168
4.7	Ringkasan	169

## V

**RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN**

5.1	Pengenalan	178
5.2	Rumusan Kajian	179
5.2.1	Tahap Kepuasan Kerja Responden dalam Lima Dimensi Pekerjaan	180
5.2.2	Pengaruh Faktor Demografi Responden terhadap Kepuasan Kerja dalam Lima Dimensi Pekerjaan	182
5.2.2.1	Perkaitan antara Faktor Demografi Responden dengan Kepuasan Kerja dalam Lima Dimensi Pekerjaan	183
5.2.2.2	Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja dalam Lima Dimensi Pekerjaan Berdasarkan Faktor Demografi Responden	184
5.2.3	Susunan Kepentingan Lima Dimensi dalam Pekerjaan	192
5.3	Perbincangan Kajian	193
5.3.1	Tahap Kepuasan Kerja Responden dalam Lima Dimensi Pekerjaan	193
5.3.1.1	Keadaan Pekerjaan	195
5.3.1.2	Gaji	198
5.3.1.3	Peluang Kenaikan Pangkat	200
5.3.1.4	Penyeliaan	202
5.3.1.5	Rakan Sekerja	205
5.3.2	Pengaruh Faktor Demografi Responden terhadap Kepuasan Kerja dalam Lima Dimensi Pekerjaan	208
5.3.2.1	Jantina	209
5.3.2.2	Umur	212
5.3.2.3	Status Perkahwinan	219
5.3.2.4	Kelulusan Akademik	221

	5.3.2.5 Pengalaman Mengajar	225
	5.3.3 Susunan Kepentingan Lima Dimensi dalam Pekerjaan	229
5.4	Cadangan	232
	5.4.1 Cadangan Tindakan	232
	5.4.2 Cadangan Kajian Lanjutan	234
5.5	Kesimpulan	235
<b>RUJUKAN</b>		237
<b>LAMPIRAN</b>		260

## SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	HALAMAN
1.1	Hipotesis kajian berdasarkan objektif kajian	11
2.1	Cadangan ganjaran untuk pekerja berdasarkan Teori Hierarki Maslow	71
3.1	Bilangan guru teknikal dan vokasional di Negeri Johor	89
3.2	Bilangan soal selidik yang dikembalikan	90
3.3	Pecahan item bagi setiap pembolehubah faktor kepuasan kerja	92
3.4	Pecahan item berbentuk positif dan negatif berdasarkan pembolehubah	93
3.5	Skor pemarkahan JDI	94
3.6	Pemarkahan skor bagi pembolehubah-pembolehubah pekerjaan dalam JDI	94
3.7	Tahap kepuasan bagi setiap pembolehubah dalam pekerjaan	95
3.8	Tahap kepuasan secara keseluruhan pembolehubah dalam pekerjaan	96
3.9	Julat nilai Alpha Cronbach dan tahap kebolehpercayaan	98
3.10	Nilai Alfa Cronbach bagi lima dimensi pekerjaan dalam JDI	101
3.11	Nilai Alfa Cronbach bagi lima dimensi pekerjaan dalam kajian ini	102
3.12	Pembahagian analisis data	108
3.13	Magnitud dan taksiran kekuatan perkaitan	111
4.1	Nilai Alfa Cronbach bagi instrumen kajian	116
4.2	Taburan responden berdasarkan jantina	117

4.3	Taburan responden berdasarkan umur	118
4.4	Taburan responden berdasarkan status perkahwinan	119
4.5	Taburan responden berdasarkan kelulusan akademik tertinggi	120
4.6	Taburan responden berdasarkan pengalaman mengajar	121
4.7	Taburan kekerapan responden bagi dimensi keadaan pekerjaan pada masa sekarang	124
4.8	Taburan kekerapan responden bagi dimensi gaji	128
4.9	Taburan kekerapan responden bagi dimensi peluang kenaikan pangkat	131
4.10	Taburan kekerapan responden bagi dimensi penyeliaan	134
4.11	Taburan kekerapan responden bagi dimensi rakan sekerja	138
4.12	Analisis taburan tahap kepuasan kerja responden secara keseluruhan dan dalam setiap dimensi pekerjaan	142
4.13	Tahap kepuasan responden dalam setiap dimensi pekerjaan	144
4.14	Kolerasi <i>Pearson</i> antara faktor umur dengan kepuasan kerja responden dalam lima dimensi pekerjaan	147
4.15	Kolerasi <i>Pearson</i> antara faktor kelulusan akademik dengan kepuasan kerja responden dalam lima dimensi pekerjaan	149
4.16	Kolerasi <i>Pearson</i> antara faktor pengalaman mengajar dengan kepuasan kerja responden dalam lima dimensi pekerjaan	150
4.17	Ujian-t perbezaan kepuasan kerja responden dalam lima dimensi pekerjaan berdasarkan faktor jantina	152
4.18	Analisis Varian (ANOVA) Sehalu perbezaan kepuasan kerja responden dalam lima dimensi pekerjaan berdasarkan faktor umur	154
4.19	Analisis Ujian <i>Tukey</i> perbezaan kepuasan kerja responden dalam lima dimensi pekerjaan berdasarkan faktor umur	156
4.20	Analisis Varian (ANOVA) Sehalu perbezaan kepuasan kerja responden dalam lima dimensi pekerjaan berdasarkan faktor status perkahwinan	158
4.21	Analisis Ujian <i>Tukey</i> perbezaan kepuasan kerja responden dalam dimensi keadaan pekerjaan pada masa sekarang, peluang kenaikan pangkat, dan rakan sekerja berdasarkan faktor status perkahwinan	160

4.22	Analisis Varian (ANOVA) Sehalal perbezaan kepuasan kerja responden dalam lima dimensi pekerjaan berdasarkan faktor kelulusan akademik	162
4.23	Analisis Ujian <i>Tukey</i> perbezaan kepuasan kerja responden dalam dimensi gaji dan rakan sekerja berdasarkan faktor kelulusan akademik	163
4.24	Analisis Varian (ANOVA) Sehalal perbezaan kepuasan kerja responden dalam lima dimensi pekerjaan berdasarkan faktor pengalaman mengajar	165
4.25	Analisis Ujian <i>Tukey</i> perbezaan kepuasan kerja responden dalam dimensi peluang kenaikan pangkat dan penyeliaan berdasarkan faktor pengalaman mengajar	166
4.26	Susunan kepentingan lima dimensi dalam pekerjaan	168
4.27	Ringkasan bagi tahap kepuasan kerja responden dalam lima dimensi pekerjaan	170
4.28	Ringkasan bagi perkaitan antara faktor demografi responden dengan kepuasan kerja dalam lima dimensi pekerjaan	171
4.29	Ringkasan bagi perbezaan tahap kepuasan kerja dalam lima dimensi pekerjaan berdasarkan faktor demografi responden	172
4.30	Ringkasan bagi Ujian <i>Tukey</i>	174
4.31	Ringkasan bagi susunan kepentingan lima dimensi dalam pekerjaan	177
5.1	Ringkasan bagi tahap kepuasan kerja responden dalam lima dimensi pekerjaan	180
5.2	Ringkasan bagi perkaitan antara faktor demografi responden dengan kepuasan kerja dalam lima dimensi pekerjaan	183
5.3	Ringkasan bagi perbezaan tahap kepuasan kerja dalam lima dimensi pekerjaan berdasarkan faktor demografi responden	185
5.4	Ringkasan bagi Ujian <i>Tukey</i>	187
5.5	Ringkasan bagi susunan kepentingan lima dimensi dalam pekerjaan	192

## SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	HALAMAN
1.1	Kerangka teori kajian	14
2.1	Model hubungan ketidakpuasan kerja dan penarikan diri dari profesion	28
2.2	Model Teori Hierarki Maslow	68
2.3	Kaitan antara Teori Hierarki Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg	73
2.4	Kesan faktor <i>hygiene</i> dan faktor <i>motivator</i> terhadap kepuasan kerja	74
2.5	Model asas Teori Jangkaan Kemampuan	78
3.1	Kerangka konsep kajian	85
3.2	Prosedur kajian	107
4.1	Taburan jantina responden	117
4.2	Taburan umur responden	118
4.3	Taburan status perkahwinan responden	119
4.4	Taburan kelulusan akademik tertinggi responden	120
4.5	Taburan pengalaman mengajar responden	121
4.6	Taburan tahap kepuasan responden dalam setiap dimensi pekerjaan	144



## SENARAI SINGKATAN

JDI	-	<i>Job Descriptive Index</i>
SPSS	-	<i>Statistical Package for the Social Science</i>
ANOVA	-	Analisis Varian (ANOVA) Sehal
EPRD	-	<i>Educational Planning and Research Department</i>
ERG	-	<i>Existance, Relatedness and Growth</i>
ERT	-	Ekonomi Rumah Tangga

**SENARAI LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>TAJUK</b>	<b>HALAMAN</b>
A	Soal selidik kajian	260
B	Surat pengesahan soal selidik kajian	268
C	Surat kebenaran menjalan kajian daripada Kementerian Pelajaran Malaysia	270
D	Surat kebenaran menjalan kajian daripada Jabatan Pelajaran Johor	272
E	Surat pengesahan status pelajar	273
F	Surat permohonan penambahan muka surat disertasi sarjana	274

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Di Malaysia, keperluan untuk membangunkan ekonomi berasaskan pengetahuan merupakan satu strategi untuk mengekalkan pertumbuhan yang tinggi serta terus berdaya saing bagi mencapai Wawasan 2020. Dengan tenaga manusia yang terdidik dan terlatih, negara akan lebih mudah menghadapi sebarang cabaran pada masa depan. Sudah terbukti bahawa sesebuah negara itu boleh membangun dan maju jika ia mempunyai sumber tenaga manusia yang berpengetahuan dan kemahiran tinggi. Oleh itu, kerajaan telah mula bergerak ke arah melatih pekerja mahir dan separuh mahir untuk memenuhi pasaran ekonomi masa depan negara.

Untuk menuju ke arah negara maju berasaskan kepada perindustrian, Kementerian Pelajaran khususnya dalam bidang Pendidikan Teknik dan Vokasional telahpun diberi tumpuan. Pendidikan Teknik dan Vokasional adalah penting untuk melahirkan tenaga kerja mahir dalam pelbagai bidang pekerjaan. Oleh itu, kerajaan

telah menyediakan lebih banyak Sekolah-sekolah Teknik dalam Rancangan Malaysia Kelima dan Rancangan Malaysia Keenam sebagai langkah awal kerajaan bagi melahirkan tenaga mahir dan separa mahir seperti yang dikehendaki oleh sektor perindustrian negara (Yahya, 1993).

Lantaran daripada itu, guru merupakan golongan yang mendahului agensi-agensi lain untuk memainkan peranan aktif dalam melaksanakan pendidikan yang bermutu. Untuk menentukan matlamat Pendidikan Teknikal dan Vokasional berjaya, tenaga pengajar teknikal diberi tanggungjawab dan memainkan peranan penting untuk melatih dan melahirkan generasi muda yang serba berkemahiran. Oleh itu, golongan tenaga pengajar kini telah diklasifikasikan sebagai golongan terpenting yang dipertanggungjawabkan untuk merealisasikan impian dan matlamat negara untuk menjadi sebuah negara maju menjelang 2020 (Ong, 2000).

Arus perubahan yang berlaku di negara kita kini telah menjadikan proses mendidik pelajar-pelajar sekarang bertambah kompleks. Justeru, matlamat utama pendidikan masa kini ialah membentuk generasi muda yang mampu menangani cabaran perubahan pembangunan. Matlamat ini boleh dicapai jika guru-guru pada hari ini peka terhadap perubahan yang berlaku dan tahu bahawa perubahan ini memerlukan penyesuaian diri dari pelbagai aspek termasuk tanggungjawab, beban tugas, penambahan pengetahuan yang harus dipertingkatkan serta peranan yang harus dimainkan supaya kepuasan kerja dapat dilahirkan dalam profesion mereka.

Oleh itu, isu-isu yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru begitu mendapat perhatian daripada pelbagai pihak sejak kebelakangan ini memandangkan aspek kepuasan kerja mempunyai perhubungan terus dengan kualiti kerja seseorang. Lebih-lebih lagi dalam kalangan guru yang jumlahnya dianggarkan seramai 330,000 orang pada awal tahun 2005. Dengan wujudnya kepuasan kerja dalam profesion perguruan,

maka perkhidmatan pendidikan yang ditawarkan oleh guru-guru akan membawa kepada peningkatan kualiti dan kecemerlangan pendidikan di negara kita.

## 1.2 Latar Belakang Masalah

Kajian mengenai kepuasan kerja mula dilaksanakan sejak 70 tahun dahulu (contohnya Hoppock, 1935). Terdapat banyak kajian yang telah dijalankan bagi menentukan faktor kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Antaranya adalah Dworkin (1987) telah menjalankan kajian ke atas guru-guru di Wilayah Timur Amerika Syarikat dan mendapati 50 peratus daripada responden akan menukar kerja lain jika diberi peluang. Menurut penemuan kajian tersebut antara puncanya adalah terlalu banyak masa diperlukan untuk kerja-kerja perkeranian, gaji yang tidak memuaskan, dan tidak mendapat kerjasama daripada rakan sejawat. Zembylas (2003) pula telah mengemukakan beberapa pandangan berhubung dengan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Antaranya adalah keadaan kerja yang tidak menentu, tiada hubungan yang erat di antara pekerja, penyelia atau pemimpin yang kurang berkesan, dan peluang kenaikan pangkat yang terhad.

Satu kajian lain yang telah dijalankan oleh Castillo *et al.*, (1999) mengenai sikap dan minat terhadap profesion perguruan dalam kalangan guru-guru pertanian di Ohio telah mendapati bahawa guru-guru tidak puas hati dengan keadaan kemudahan yang disediakan di sekolah. Guru juga tidak berpuas hati terhadap beban tugas yang kian bertambah dan menyebabkan mereka tidak mempunyai masa untuk menyelaraskan aktiviti yang lebih kreatif. Selain itu, hasil dapatan kajian juga mendapati bahawa sebanyak 55% responden kajian memilih profesion perguruan kerana gagal mendapat

pekerjaan lain. Perkara yang lebih menyedihkan adalah lebih kurang 47% responden akan meninggalkan kerjaya ini jika mendapat pilihan lain.

Dasar pembangunan negara yang berteraskan perindustrian amat memerlukan pekerja mahir dan separa mahir. Namun, pendidik merupakan agen penggerak terakhir sesuatu dasar yang dibuat oleh Kementerian Pelajaran Malaysia untuk menyalurkan ilmu-ilmu kemahiran yang dimiliki kepada para pelajar. Guru dari aliran teknikal dan vokasional merupakan pemangkin utama dalam pendidikan berkosepkan kemahiran. Golongan guru ini memainkan peranan yang penting dalam menyediakan generasi muda ke arah dunia perindustrian yang kian berkembang pesat (Zakiah, 2001).

Akan tetapi, pelbagai cabaran dan perubahan telah meletakkan kerjaya pendidikan menghadapi keadaan yang membimbangkan. Sebagai contohnya, pendidik sekarang tidak lagi komited dan dedikasi terhadap kerjayanya (Shahri, 1999). Perubahan yang tidak konsisten ini telah menjadi masalah kepada pendidik sehingga wujudnya tekanan terhadap pekerjaan itu sendiri. Tekanan kerja yang dihadapi ini akan memberi kesan kepada emosi, psikomatik dan fizikal pendidik. Ini telah menjadikan profesion ini kurang diminati dan ramai pendidik berasa tidak puas terhadap profesion mereka. Akhirnya pendidik-pendidik ini telah membuat keputusan untuk meninggalkan profesion mereka (Nobile dan McCormick, 2005). Dalam kajian Lim (2005) telah membuktikan bahawa sesetengah guru memang mengalami perasaan tertekan dan telah memikirkan atau mengambil keputusan untuk berhenti atau bersara sebelum sampai umur persaraan. Ini disebabkan ketidakpuasan kerja kerana peranan yang kabur terhadap kerja dan beban kerja yang tinggi. Kesatuan Profesional Perguruan Kebangsaan (KPPK) Edisi Khas November 2004 telah melaporkan bahawa persatuan itu sentiasa berusaha mengurangkan beban kerja guru kerana kepuasan kerja guru yang tertekan serta terbeban di sekolah adalah agak serius.

Menurut Kementerian Pelajaran Malaysia dalam laporan Pembangunan Pendidikan 2001-2010, kekurangan guru di sekolah menengah terutama di kawasan luar bandar bagi matapelajaran-matapelajaran kritikal seperti Bahasa Inggeris, Sains dan teknikal perlu diatasi dengan menyediakan bilangan guru yang berkualiti di sekolah-sekolah tersebut. Walaupun pada masa kini graduan yang memiliki kelayakan untuk bertugas sebagai pendidik telah memenuhi keperluan tenaga pengajar di negara, namun masih wujud masalah kemiskinan tenaga pengajar di kawasan-kawasan pendalaman (Sin Chiew Jit Poh, Mei 25, 2006). Ini adalah disebabkan para pendidik yang mempunyai kelayakan yang tinggi tidak rela berkhidmat di kawasan luar bandar yang menghadapi masalah kekurangan kemudahan pengajaran. Senario ini berlaku kerana pendidik-pendidik ini adalah tidak puas hati dengan kemudahan dan keadaan fizikal di sekolah-sekolah tersebut. Ini secara langsung telah mengakibatkan tercetusnya isu kekurangan tenaga pengajar yang berkualiti dan berpengalaman berkhidmat di kawasan pendalaman ini.

Di samping itu, peluang kenaikan pangkat dalam dunia perguruan adalah terlalu kecil. Mengikut kajian kenaikan pangkat dalam perkhidmatan pendidikan hanya lapan peratus iaitu 19,200 daripada 240,000 orang guru dinaikkan pangkat pada tahun 2000 (EPRD, 2000). Ini bermakna hampir 220,000 orang guru iaitu 92 peratus guru tidak diberi perhatian. Menurut Jaafar (1997), pekerja akan menghargai kerja yang menarik minat dan berpeluang membentuk kebolehan serta mendapatkan kenaikan pangkat mereka. Sebuah artikel yang dipaparkan dalam *Sunday Star Education*, seorang guru meletak jawatan selepas lebih 20 tahun berkhidmat di sekolah awam kerana tidak puas hati dengan sistem yang diamalkan di sekolah. Berikut merupakan komen beliau:

*Through the years I carried on as a teacher despite being disillusioned and demotivated. Finally, I decided to leave....I am a happier person now working for the private sector.*

*(Sunday Star Education, Ogos 26, 2001)*

Pada masa yang sama, pengetua yang bertindak sebagai pemimpin sekolah memainkan peranan yang penting dalam mencorakkan perjalanan urusan sekolah secara berkesan. Ciri-ciri yang dimiliki oleh penyelia dan corak penyeliaannya akan memberi kesan terhadap kepuasan kerja guru (Futrell, 1983). Corak penyeliaan yang diamalkan oleh pengetua kadang-kala akan menimbulkan rasa tidak puas hati dalam kalangan guru dan seterusnya akan menjejaskan perhubungan guru dengan pengetua yang akan mempengaruhi komitmen guru terhadap tugas yang diberikan (collmer, 1990).

Selain daripada hubungan dengan pengetua, perhubungan antara guru juga adalah penting. Konflik dalam kalangan guru akan menjejaskan prestasi kerjaya seseorang guru. Semua guru harus bersedia bekerjasama untuk melaksanakan tugas pengajaran dan pembelajaran (Markandan, 1984). Di samping itu, perhubungan guru dengan staf sokongan sekolah juga akan mempengaruhi kepuasan kerja guru (Holdway, 1978).

Oleh itu, kajian mengenai kepuasan kerja adalah penting disebabkan ini merupakan salah satu faktor untuk memperolehi hasil kerja yang optimal. Bagi seseorang yang mempunyai kepuasan dalam pekerjaan tentunya akan terpupuk satu semangat dan komitmen yang mampu membantu dalam penyelesaian tugas harian pekerjaan mereka. Maka, semangat tersebut bukan saja mampu membantu dalam produktiviti kerja malahan kualiti kerja juga dapat ditingkatkan. Hasil kajian yang didapati oleh Mohan Raju dan Srivastava (1999) menunjukkan bahawa pekerja yang mencapai tahap kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan adalah lebih komitmen terhadap tugas yang dijalankan. Kenyataan ini telah disokong oleh Shann (2001) yang menyatakan bahawa kepuasan kerja merupakan penentu kepada komitmen terhadap pekerjaan. Beliau menegaskan bahawa pihak pengurusan sekolah perlu berusaha bagi memenuhi kepuasan kerja guru supaya komitmen guru terhadap organisasi sekolah dapat dihasilkan. Guru yang mempunyai kepuasan tinggi adalah guru yang berkesan



dan dapat menghasilkan pelajar yang lebih bermotivasi dan dapat mempertingkatkan pencapaian pelajar (Mertler, 1992).

Kepuasan dalam pekerjaan akan mempengaruhi keputusan seseorang pekerja itu sama ada untuk meninggal atau mengekal dalam profesion mereka (Hagedorn, 1996, 1998; Mallam, 1994; McBride *et al.*, 1992; and Nienhuis, 1994). Guru teknikal dan vokasional memainkan peranan yang mempunyai sedikit perbezaan berbanding dengan guru-guru akademik yang lain. Kemahiran yang dimiliki oleh guru-guru di Sekolah Teknik dan Vokasional telah menyumbangkan peluang kepada mereka untuk menceburkan diri dalam bidang perniagaan dan industri dengan mendapat gaji dan kebajikan yang lebih memuaskan daripada profesion perguruan. Menurut kajian yang telah dijalankan di Amerika mendapati bahawa terdapat 41.3% tenaga pengajar dalam bidang industri dan teknikal berhasrat untuk meninggalkan profesion perguruan untuk menceburkan diri dalam profesion yang lain (Sanderson, Phua, dan Herda, 2000).

Sekiranya masalah ketidakpuasan guru ini berterusan, bidang pendidikan bukan sahaja akan mengalami masalah guru yang tiada komitmen, tidak dedikasi, dan tidak profesional malahan akan kehilangan tenaga pengajar yang berkualiti dan seterusnya akan menjejaskan produktiviti dan kualiti Pendidikan Teknik dan Vokasional (Ruhland, 2001).

Walau bagaimanapun, didapati bahawa kebanyakan kajian tempatan mengenai kepuasan kerja hanya tertumpu kepada guru-guru akademik biasa sahaja. Antaranya adalah seperti kajian yang dijalankan oleh Bahtiar (1998) untuk mengkaji kepuasan kerja dalam kalangan guru Sekolah Menengah Daerah Kuantan. Kajian Shahri (1999) yang mengenai kepuasan kerjaya juga telah dijalankan ke atas guru-guru di sekolah rendah dan sekolah menengah di Negeri Sarawak. Satu lagi kajian yang dijalankan oleh Naseem Bibi (2003) juga telah tertumpu kepada guru-guru akademik biasa dimana

sampelnya adalah melibatkan guru-guru di sebuah Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Batu Pahat. Kajian-kajian mengenai kepuasan kerja guru dalam bidang teknikal dan vokasional adalah berkurangan khususnya di Negeri Johor. Maka pengkaji telah menjalankan kajian bagi mengkaji kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor.

### **1.3 Pernyataan Masalah**

Daripada latar belakang yang diuraikan di atas, jelas menunjukkan bahawa terdapat beberapa faktor utama yang menyebabkan ketidakpuasan kerja seperti keperluan masa terlalu lama di pejabat, gaji yang rendah, peluang kenaikan pangkat yang terhad, beban kerja yang merunsingkan, tekanan kerja, corak penyeliaan yang tidak mempunyai kebebasan untuk membuat keputusan, dan hubungan dengan rakan sekerja yang tidak mesra. Memandangkan guru-guru teknikal dan vokasional menjadi aset penting yang dipertanggungjawabkan dalam menghasilkan sumber tenaga manusia yang diperlukan oleh negara, maka golongan guru ini perlu diberi perhatian khususnya dalam pembekalan input yang sesuai bagi meningkatkan kepuasan kerja. Dengan wujudnya kepuasan kerja dalam kalangan guru akan membawa komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab di sekolah kerana darjah kesungguhan bekerja seseorang akan menurun apabila sampai had dan dalam situasi ketidakpuasan.

Oleh itu, pengkaji telah menjalankan satu kajian mengenai kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di 10 buah Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor. Dalam kajian ini penyelidik telah mengkaji tahap kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional dengan menfokuskan kepada lima dimensi yang berkait rapat dengan pekerjaan guru, di antaranya adalah kepuasan terhadap keadaan pekerjaan pada masa

sekarang, kepuasan terhadap gaji yang diterima, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap peluang kenaikan pangkat, dan kepuasan terhadap rakan sekerja. Selain itu, pengkaji juga telah menyelidik tentang pengaruh faktor demografi guru-guru teknikal dan vokasional terhadap kepuasan kerja dalam lima dimensi pekerjaan ini. Di sini, pengkaji telah melihat dari dua aspek iaitu pengkaji ingin mengetahui perkaitan faktor demografi guru dengan kepuasan kerja. Di samping itu, pengkaji juga ingin mengetahui perbezaan kepuasan kerja yang wujud di antara faktor demografi guru yang berlainan. Antara faktor demografi yang terlibat adalah jantina, umur, status perkahwinan, kelulusan akademik, dan pengalaman mengajar. Akhirnya pengkaji telah menentukan tahap kepentingan lima dimensi dalam pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja mengikut susunan keutamaan.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Kajian ini telah memberi tumpuan terhadap tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru teknikal dan vokasional. Objektif kajian ini adalah untuk:

- i. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja.
- ii. Mengenalpasti pengaruh faktor demografi guru-guru teknikal dan vokasional seperti jantina, umur, status perkahwinan, kelulusan akademik, dan pengalaman mengajar terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan

pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja.

- iii. Mengenalpasti tahap kepentingan lima dimensi dalam pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja yang mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim mengikut susunan keutamaan.

## **1.5 Persoalan Kajian**

Kajian ini telah meninjau secara terperinci mengenai beberapa persoalan kajian. Di antaranya ialah:

- i. Apakah tahap kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja?
- ii. Adakah faktor demografi guru-guru teknikal dan vokasional seperti jantina, umur, status perkahwinan, kelulusan akademik, dan pengalaman mengajar mempengaruhi kepuasan kerja guru di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja?

- iii. Apakah tahap kepentingan lima dimensi dalam pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja yang mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim mengikut susunan keutamaan?

## 1.6 Hipotesis Kajian

Kajian ini telah menumpukan kepada beberapa hipotesis berdasarkan objektif kajian seperti berikut:

**Jadual 1.1** Hipotesis kajian berdasarkan objektif kajian

Objektif Kajian	Hipotesis Kajian
i. Menenalpasti tahap kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja.	-
ii. Menenalpasti pengaruh faktor demografi guru-guru teknikal dan vokasional seperti jantina, umur, status perkahwinan, kelulusan akademik, dan pengalaman mengajar terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja.	<p>H<sub>0</sub> 1: Tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja dengan faktor umur.</p> <p>H<sub>0</sub> 2: Tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja dengan faktor kelulusan akademik.</p>

	<p>H<sub>0</sub> 3: Tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja dengan faktor pengalaman mengajar.</p> <p>H<sub>0</sub> 4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja berdasarkan faktor jantina.</p> <p>H<sub>0</sub> 5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja berdasarkan faktor umur.</p> <p>H<sub>0</sub> 6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja berdasarkan faktor status perkahwinan.</p> <p>H<sub>0</sub> 7: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja berdasarkan faktor kelulusan akademik.</p> <p>H<sub>0</sub> 8: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim dalam lima dimensi pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja berdasarkan faktor pengalaman mengajar.</p>
<p>iii. Mengenalpasti tahap kepentingan lima dimensi dalam pekerjaan iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja yang mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor Darul Takzim mengikut susunan keutamaan.</p>	-

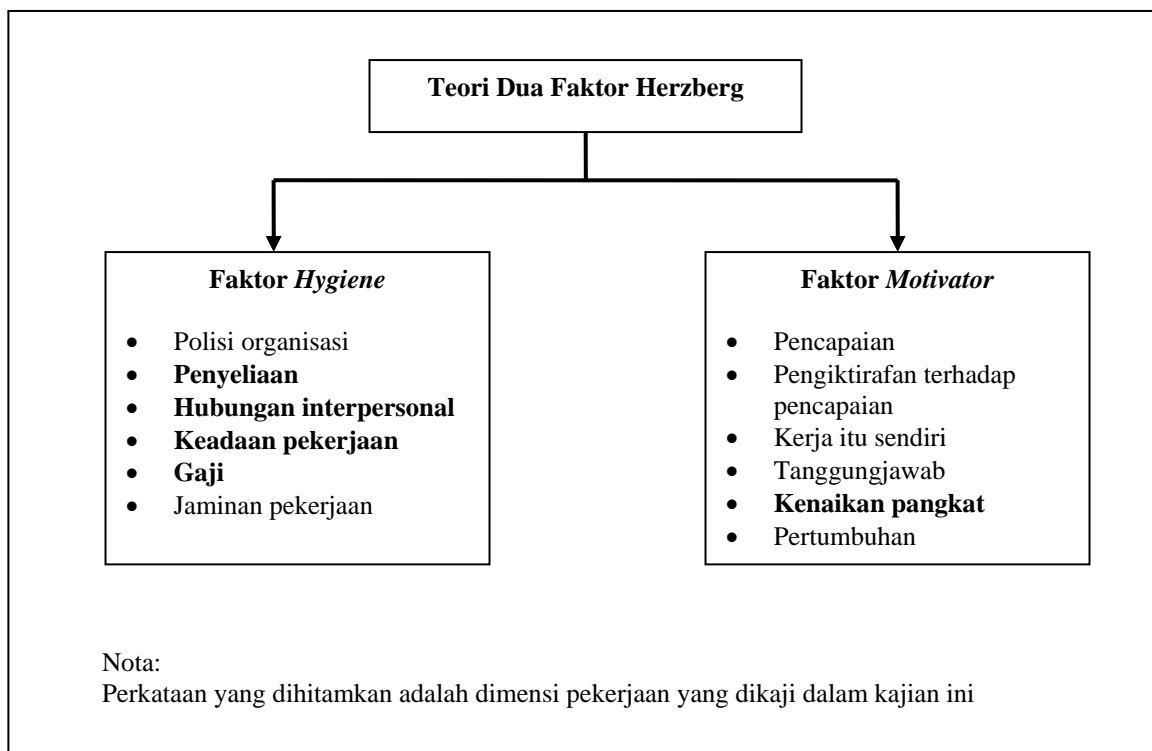
## 1.7 Kerangka Teori

Kepuasan kerja adalah perasaan positif individu terhadap pekerjaan manakala ketidakpuasan merujuk kepada perasaan negatif seseorang individu terhadap profesion mereka (Spector, 1997).

Kerangka teori kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru bidang teknikal dan vokasional adalah berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Pengkaji menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg sebagai asas kajian kerana mendapati dalam sistem dorongan, teori tersebut mempengaruhi ciri-ciri situasi kerja di samping mempunyai kaitan dengan ciri-ciri individu berdasarkan Teori Hierarki Keperluan Maslow (Jaafar, 1992). Herzberg *et al.*, (1959) telah menghasilkan Teori Dua Faktor yang mengkategorikan faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja iaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene*.

Faktor *motivator* adalah berkaitan dengan keadaan kandungan kerja yang menjadi sumber utama dorongan. Faktor ini jika tidak wujud tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja tetapi kehadirannya akan memberi kepuasan kerja. Faktor *motivator* ini merangkumi pencapaian, pengiktirafan terhadap pencapaian, kerja itu sendiri, tanggungjawab, kenaikan pangkat, dan pertumbuhan. Sekiranya dikaitkan dengan Hierarki Keperluan Maslow (1954), faktor *motivator* ini adalah untuk mencapai keperluan yang berada pada tahap yang lebih tinggi. Bagi faktor *hygiene* yang timbul disebabkan oleh perhubungan pekerja dengan organisasi pula, apabila faktor ini tidak dipenuhi, pekerja akan berada pada tahap ketidakpuasan kerja dan sekiranya faktor ini dipenuhi pekerja akan bersikap neutral. Antara faktor *hygiene* termasuklah polisi organisasi, penyeliaan, hubungan interpersonal, keadaan pekerjaan, gaji, dan jaminan pekerjaan.

Untuk mendapatkan maklumat mengenai kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru teknikal dan vokasional, hanya lima dimensi pekerjaan berdasarkan faktor *motivator* dan faktor *hygiene* digunakan. Pembolehubah dalam faktor *motivator* yang telah dikaji adalah peluang kenaikan pangkat manakala dalam faktor *hygiene* pula, pembolehubah yang terlibat adalah keadaan kerja, gaji, penyeliaan dan rakan sekerja. Faktor-faktor ini merupakan pembolehubah bebas dan akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional. Rajah 1.1 menunjukkan kerangka teori dalam bentuk gambarajah.



**Rajah 1.1** Kerangka Teori Kajian



## **1.8 Kepentingan Kajian**

Pendidikan pada alaf baru ini amat mementingkan aspek gabungan ilmu pengetahuan dan kemahiran, maka Pendidikan Teknik dan Vokasional memainkan peranan yang semakin penting bagi mencapai hasrat tersebut. Seiringan dengan corak pendidikan ini, guru-guru teknikal dan vokasional semakin mendapat perhatian dari semua pihak. Kepuasan kerja merupakan satu aspek penting yang perlu dikaji untuk mengetahui apa sebenarnya berlaku dalam profesion perguruan ini. Ini kerana kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan pencapaian matlamat organisasi sekolah. Langkah-langkah yang positif perlu dilakukan bagi menangani keadaan dan masalah yang berkaitan dengan status dan kepuasan kerja dalam profesion perguruan supaya perkhidmatan pendidikan yang ditawarkan oleh guru-guru ini tidak menjejaskan kualiti dan kecemerlangan pendidikan. Oleh itu, hasil kajian ini adalah penting kepada beberapa pihak yang berkaitan seperti yang dinyatakan di bawah.

### **1.8.1 Pihak Pentadbir Sekolah**

Dengan hasil kajian mengenai kepuasan kerja guru-guru teknikal dan vokasional yang diperolehi, ia turut dijadikan panduan kepada pihak pentadbir sekolah untuk membuat penilaian dan perancangan terhadap sekolah masing-masing supaya dapat mewujudkan suasana kerja yang mampu memberikan kepuasan kepada guru-guru di sekolah mereka.

Selain itu, dengan merujuk kepada hasil kajian ini, diharapkan pihak pentadbiran sekolah akan memberi perhatian yang serius terhadap faktor yang sering menyebabkan ketidakpuasan kerja guru dan seterusnya mengambil pelbagai langkah efektif yang menyeluruh untuk mengurangkan tahap ketidakpuasan kerja yang dialami oleh guru-guru. Dengan ini dapat memulihkan keyakinan guru-guru terhadap profesion mereka serta mengekang guru daripada bersara awal atau berhijrah ke profesion lain.

### **1.8.2 Kementerian Pelajaran Malaysia**

Hasil kajian ini dapat dijadikan sebagai rujukan kepada Jabatan Pendidikan Teknikal di Kementerian Pelajaran Malaysia agar dapat memberikan perhatian terhadap perkara-perkara yang menjadi permasalahan dalam kepuasan kerja guru dan mendapatkan jalan penyelesaiannya. Dengan ini, guru-guru dalam bidang teknikal dan vokasional akan sentiasa berpuas hati dengan kerjaya mereka dan seterusnya kualiti perkhidmatan dapat dipertingkatkan. Di samping itu, kajian ini juga dapat memberi maklumat untuk mengesan unsur yang positif atau kekuatan dalam pengurusan sekolah yang boleh dijadikan panduan untuk perkembangan pengurusan sumber manusia dalam era globalisasi multimedia ilmu untuk melahirkan generasi guru bestari khususnya dalam bidang pendidikan teknik dan vokasional menjelang alaf akan datang. Maka matlamat organisasi sekolah dan Kementerian Pelajaran Malaysia dapat dicapai.

### **1.8.3 Guru**

Hasil kajian ini juga boleh dijadikan sebagai panduan kepada guru-guru dan pendidik-pendidik agar mereka dapat mengesan punca dan mengetahui langkah bagi mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja mereka sendiri. Diharapkan dengan dapatan yang diperolehi, guru akan bekerja dengan penuh dedikasi dan seterusnya kepuasan yang tinggi dapat dibina serta dikekalkan dalam profesion perguruan mereka.

Akhir sekali, dapatan kajian ini diharapkan dapat menjadi asas kepada penyelidik lain yang berminat dalam melihat kepuasan kerja dalam kalangan guru. Justeru, kajian ini dapat memberi sedikit sumbangan yang membina dari aspek teoritikal dan praktikal dalam dunia pendidikan di samping menguatkan lagi bukti-bukti tentang kepentingan faktor-faktor kepuasan kerja yang telah dikemukakan dalam kajian-kajian lepas.

## **1.9 Skop Kajian**

Kajian ini telah melibatkan kesemua 10 buah Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor iaitu:

- i. Sekolah Menengah Teknik (ERT) Azizah
- ii. Sekolah Menengah Teknik Perdagangan
- iii. Sekolah Menengah Teknik Johor Bahru
- iv. Sekolah Menengah Teknik Tanjung Puteri
- v. Sekolah Menengah Teknik Kluang

- vi. Sekolah Menengah Teknik Kota Tinggi
- vii. Sekolah Menengah Teknik Muar
- viii. Sekolah Menengah Teknik Segamat
- ix. Sekolah Menengah Teknik Pontian
- x. Sekolah Menengah Teknik Batu Pahat.

Sampel kajian yang dipilih adalah guru-guru yang mengajar bidang teknikal dan vokasional sahaja di semua Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor. Terdapat jumlahnya sebanyak 326 orang guru teknikal dan vokasional telah terlibat dalam kajian ini, di antaranya terdapat seramai 110 orang guru adalah daripada bidang teknikal dan 216 orang guru adalah daripada bidang vokasional.

Teori Dua Faktor Herzberg yang mengutarakan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja iaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene* telah digunakan dalam kajian ini. Penglibatan teori ini hanya terbatas kepada lima dimensi pekerjaan daripada faktor *motivator* dan faktor *hygiene* iaitu pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja.

Kelima-lima dimensi pekerjaan ini adalah sebagai pembolehubah bebas sementara tahap kepuasan kerja guru-guru dalam lima dimensi ini merupakan pembolehubah bersandar. Di samping itu, terdapat lima faktor demografi guru yang telah dikaji untuk mengenalpasti keberkesanan faktor-faktor ini dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam lima dimensi pekerjaan. Antara lima faktor demografi guru yang terlibat adalah jantina, umur, status perkahwinan, kelulusan akademik, dan pengalaman mengajar.

## 1.10 Definisi Istilah

Definisi bagi konsep-konsep yang digunakan dalam kajian ini adalah:

### 1.10.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tindak balas emosi dan perasaan suka atau tidak seseorang pekerja terhadap sesuatu kerja. Ia adalah pengembangan naluri keseronokan seseorang pekerja yang boleh diperoleh daripada pekerjaan. Dinham and Scott (2000) menerangkan kepuasan kerja merupakan satu perasaan yang diperoleh daripada sesuatu tugas sebagai menepati nilai kerja yang berselarasan dengan keperluan individu. Manakala Locke (1976) mendefinisikannya sebagai satu keseronokan atau emosi positif secara langsung hasil daripada penghormatan atau pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja guru dalam kajian ini merujuk kepada darjah keseronokan yang diperolehi hasil daripada tugas atau kerja seseorang guru teknikal dan vokasional. Kepuasan kerja ini juga melibatkan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Maka kepuasan kerja yang dinikmati oleh seseorang guru adalah berbeza daripada persepsi guru yang berlainan. Dalam kajian ini, kepuasan kerja dalam lima dimensi pekerjaan berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg iaitu keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja telah dikaji dengan menggunakan soal selidik *Job Descriptive Index* (JDI).

### **1.10.2 Sekolah Menengah Teknik**

Sekolah Menengah Teknik adalah satu institusi pendidikan yang menawarkan jurusan atau kursus dalam Aliran Pendidikan Teknikal, Aliran Pendidikan Vokasional, dan Latihan Kemahiran (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2003). Terdapat sebanyak 10 buah Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor telah terlibat dalam kajian ini iaitu:

- i. Sekolah Menengah Teknik (ERT) Azizah
- ii. Sekolah Menengah Teknik Perdagangan
- iii. Sekolah Menengah Teknik Johor Bahru
- iv. Sekolah Menengah Teknik Tanjung Puteri
- v. Sekolah Menengah Teknik Kluang
- vi. Sekolah Menengah Teknik Kota Tinggi
- vii. Sekolah Menengah Teknik Muar
- viii. Sekolah Menengah Teknik Segamat
- ix. Sekolah Menengah Teknik Pontian
- x. Sekolah Menengah Teknik Batu Pahat

### **1.10.3 Guru**

Guru merupakan orang yang mampu mengajar atau mendidik dengan baik bagi mencapai objektif pengajaran yang telah ditetapkan (Yaakub Isa, 1994). Dalam kajian ini, guru yang dimaksudkan adalah guru yang terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran matapelajaran teknikal dan vokasional di 10 buah Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor. Terdapat jumlahnya seramai 326 orang guru yang terdiri

daripada 110 orang guru aliran teknikal dan 216 orang guru aliran vokasional telah terlibat dalam kajian ini.

#### **1.10.4 Aliran Pendidikan Teknikal**

Aliran Pendidikan Teknikal merupakan satu aliran pendidikan di Sekolah Menengah Teknik yang memberikan pendidikan asas dalam bidang sains dan teknologi kepada pelajar yang mempunyai kecenderungan terhadap bidang tersebut dan mengekalkan kecenderungan ini supaya membolehkan mereka melanjutkan pengajian dalam bidang yang berkaitan di Institusi Pengajian Tinggi (IPT) (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2003). Aliran Pendidikan Teknikal dalam kajian ini adalah merujuk kepada guru-guru yang mengajar dalam bidang teknikal iaitu Kejuruteraan Mekanikal, Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Elektrik, Pertanian, Perdagangan, Ekonomi Rumah Tangga (Pengurusan makanan), dan Ekonomi Rumah Tangga (Pengajian pakaian) di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor.

#### **1.10.5 Aliran Pendidikan Vokasional**

Aliran Pendidikan Vokasional merupakan satu aliran pendidikan di Sekolah Menengah Teknik yang menyediakan pelajar dengan pengetahuan dan kemahiran asas bagi memenuhi keperluan sektor perindustrian, pertanian dan perdagangan. Aliran ini bertujuan membina asas yang kukuh untuk pelajar melanjutkan pengajian dalam bidang teknikal dan vokasional (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2003). Aliran Pendidikan

Vokasional dalam kajian ini adalah merujuk kepada guru-guru yang mengajar dalam bidang vokasional iaitu bidang Ketukangan Kejuruteraan ( Elektrik, Elektronik, Amalan Bengkel Mesin, Kimpalan dan Fabrikasi Logam, Automotif, Binaan Bangunan, serta Penyejukan dan Penyaman Udara), Ekonomi Rumah Tangga (Rekaan Fesyen dan Membuat Pakaian, Seni Kecantikan, Asuhan Kanak-kanak, serta Bakeri dan Konfeksioneri), Perdagangan (Pengurusan Perniagaan), dan Pertanian (Hortikultur Hiasan, Kejenteraan Ladang, dan Pengurusan Ladang) di Sekolah-sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor.

#### **1.10.6 Pekerja**

Pekerja merupakan keadaan kerja yang dipikul, situasi dan persekitaran yang wujud di sekitar guru serta dalam proses menjalankan tugas, fungsi dan peranannya di sekolah (Ainon, 2003). Dalam kajian ini, pekerja merupakan salah satu pembolehubah yang telah dikaji untuk mengenalpasti kepuasan guru-guru teknikal dan vokasional terhadap keadaan pekerja mereka pada masa sekarang.

#### **1.10.7 Gaji**

Gaji boleh ditakrifkan sebagai upah, ganjaran atau pendapatan yang diperolehi oleh seseorang atas balasan kerja yang telah dilakukan mengikut syarat-syarat yang telah dipersetujui sebelum melakukan kerja tersebut (Kamus Dewan, 1997). Gaji dalam kajian ini adalah pendapatan atau ganjaran yang diperolehi oleh responden pada setiap



bulan mengikut kategori atau tangga gaji masing-masing hasil daripada kerja yang telah dilakukan. Gaji merupakan salah satu pembolehubah yang telah dikaji untuk mengenalpasti kepuasan guru-guru teknikal dan vokasional terhadap gaji yang mereka terima sekarang.

#### **1.10.8 Kenaikan Pangkat**

Dalam konteks ini, kenaikan pangkat ialah sebarang peluang dan kemajuan yang ditawarkan atau dialami oleh guru-guru teknikal dan vokasional yang akan membawa kepada kedudukan dan status di samping gaji, tanggungjawab dan kuasa yang lebih tinggi dalam jawatan itu. Kenaikan pangkat dalam kajian ini merupakan salah satu pembolehubah yang telah dikaji untuk mengenalpasti kepuasan guru-guru teknikal dan vokasional terhadap peluang kenaikan pangkat dalam profesion mereka.

#### **1.10.9 Penyeliaan**

Penyeliaan didefinisikan sebagai segala fungsi dan aktiviti yang dilakukan oleh pihak pengurusan sekolah dalam memastikan segala perancangan dapat dilaksanakan mengikut masa yang telah ditetapkan (Al Ramaiah, 1999). Dalam kajian ini, penyeliaan merupakan salah satu pembolehubah yang telah dikaji untuk mengenalpasti kepuasan guru-guru teknikal dan vokasional terhadap penyelia dan bentuk-bentuk penyeliaan dalam pekerjaan mereka.

#### **1.10.10 Rakan Sekerja**

Rakan sekerja ditakrifkan sebagai individu atau kumpulan yang bekerja bersama-sama, mempunyai taraf dan tanggungjawab yang sama atau hampir sama dalam sesebuah organisasi atau dalam situasi persekitaran yang serupa (Haraby,1988). Keadaan ini termasuklah orang yang setaraf, di bawah atau di atas mengikut struktur organisasi, agensi atau pertubuhan. Maka dalam kajian ini rakan sekerja termasuklah pihak pengurusan seperti pengetua dan guru penolong kanan, guru-guru, dan kakitangan kumpulan sokongan. Rakan sekerja merupakan salah satu pembolehubah yang telah dikaji untuk mengenalpasti kepuasan guru-guru teknikal dan vokasional terhadap rakan sekerja mereka.

#### **1.11 Rumusan**

Dalam bab ini telah memberikan pengenalan secara keseluruhan terhadap kajian yang telah dijalankan. Antaranya termasuklah latar belakang bidang yang dikaji dan masalah-masalah yang dihadapi. Terdapat tiga objektif yang perlu dicapai dalam kajian ini. Manakala tiga persoalan kajian telah dibentuk bagi memberikan panduan kepada pengkaji melaksanakan kajian ini. Selain itu, terdapat lapan hipotesis yang berkaitan dengan lima faktor demografi guru-guru teknikal dan vokasional telah dibentuk bagi menguji kesannya terhadap kepuasan kerja guru-guru ini. Pada masa yang sama, kepentingan kajian dan batasan kajian juga telah dinyatakan di mana kajian ini telah melibatkan kesemua 10 buah Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor yang terdiri daripada 110 orang guru teknikal dan 216 orang guru vokasional. Pada bahagian akhir bab ini telah menyatakan definisi bagi beberapa istilah penting yang digunakan dalam kajian ini.